

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. ICC INDONESIA di Jakarta Utara)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ANITA RUKMINI

B 100 140 290

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. ICC INDONESIA di Jakarta Utara)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ANITA RUKMINI

B 100 140 290

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing


Drs. Kusdivanto, M.Si
NIK. 678

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. ICC INDONESIA di Jakarta Utara)

OLEH

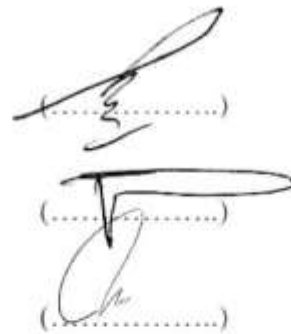
ANITA RUKMINI

B 100 140 290

Telah dipertaruhkan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 9 Februari 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Sujadi, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Kusdiyanto, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Februari 2019

Penulis


ANITA RUKMINI
B100 140 290

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. ICC INDONESIA di Jakarta Utara)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan ICC Indonesia, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Variabel konflik kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis uji F diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,450 > 3,23$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), hal ini berarti diketahui variabel kompensasi, stres kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : kompensasi, stres kerja, konflik kerja dan kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation on employee performance. Analyzing the effect of work stress on employee performance. Analyzing the effect of work conflict on employee performance. Analyze the influence of compensation, work stress, and work conflicts on employee performance. This type of research is a quantitative study with a population of all ICC Indonesia employees, while the sample used is 50 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination (R^2). Based on the results of the study, the compensation variable has a significant effect on performance. Job stress variables have a significant negative effect on performance. Work conflict variables do not have a significant effect on performance. The results of the F test analysis showed that the value of $F_{count} > F_{table}$ ($10.450 > 3.23$) and the significant value of $0,000 < \alpha$ (0.05), this means that known compensation variables, work stress, and work conflicts jointly have an influence on performance .

Keywords: compensation, job stress, work conflict and performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut.

Dengan terbatasnya sumberdaya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan perandan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya (Prihantoro 2012).

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat Logahan 2009: 3 dalam (Pangarso dan Susanti 2016). Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins 2001 dalam (Arianto 2013).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kompensasi, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap awal bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan tersebut bekerja lembur). Perusahaan juga memberikan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari raya keagamaan, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan berupa gaji, upah, insentif dan penghargaan karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan (Naibaho, Kawet, dan Kojo 2016).

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. (Pandi Afandi 2018).

Stres kerja juga merupakan hal penting, menurut Robbins & Judge 2012 dalam (Khaidir dan Sugiati 2016) stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan

kepada seseorang. Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan (Pandi Afandi 2018).

Konflik merupakan pertentangan yang melibatkan individu-individu atau kelompok-kelompok untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan ancaman atau kekerasan (Anwari, Sunuharyo, dan Ruhana 2016). Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan *intention to quit* Tamauka dkk dalam (Wenur, Sepang, dan Dotulong 2018)

2. METODE

Penelitian ini mengambil tempat di PT. ICC INDONESIA. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ICC INDONESIA. Dan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Yaitu data yang secara langsung diperoleh pada tempat yang menjadi objek penelitian yaitu di PT. ICC INDONESIA. Data dan informasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini bersumber pada penyebaran kuesioner terhadap 50 responden karyawan PT. ICC INDONESIA. Metode analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	27	54%
2.	Perempuan	23	46%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018 (Lampiran 3)

Berdasarkan karakteristik responden tentang jenis kelamin ditunjukkan bahwa yang mendominasi adalah laki-laki yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 54% dan perempuan sebanyak 23 responden atau sebesar 46%.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase
1	< 30 Tahun	23	46%
2	30-40 Tahun	14	28%
3	40-50 Tahun	9	18%
4	> 50 Tahun	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 2. ditunjukkan bahwa responden yang mendominasi tentang umur yaitu kurang dari 30 tahun sebanyak 23 responden atau sebesar 46% dan yang paling rendah didominasi umur lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 4 atau sebesar 8%.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 3 Tahun	16	32%
2	3-5 Tahun	28	56%
3	5-8 Tahun	4	8%
4	> 8 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018 (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 3. tentang lama bekerja responden didominasi lama bekerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau sebesar 56% dan yang paling rendah lama bekerja yaitu lebih dari 8 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 4%.

3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.3.1 Uji Validitas

Tabel 4. hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Rhitung	Signifikan	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,623	0,000	0,279	Valid
2.	0,610	0,000	0,279	Valid
3.	0,677	0,000	0,279	Valid
4.	0,727	0,000	0,279	Valid
5.	0,650	0,000	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item	Rhitung	Signifikan	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,663	0,000	0,279	Valid
2.	0,679	0,000	0,279	Valid
3.	0,830	0,000	0,279	Valid
4.	0,720	0,000	0,279	Valid
5.	0,722	0,000	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja

Item	r _{hitung}	Signifikan	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,577	0,000	0,279	Valid
2.	0,532	0,000	0,279	Valid
3.	0,780	0,000	0,279	Valid
4.	0,765	0,000	0,279	Valid
5.	0,466	0,001	0,279	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Item	r _{hitung}	Signifikan	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,728	0,000	0,279	Valid
2.	0,783	0,000	0,279	Valid
3.	0,641	0,000	0,279	Valid
4.	0,642	0,000	0,279	Valid
5.	0,426	0,002	0,279	Valid

Berdasarkan tabel 4, 5, 6, 7 dapat diketahui bahwa dari 3 variabel yang diteliti yakni kompensasi, stres kerja dan konflik kerja dengan jumlah item sebanyak 20 item pertanyaan yang diajukan, nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r tabel (0,254).

3.4.1 Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,655	Reliabel
Stres kerja	0,764	Reliabel
Konflik	0,605	Reliabel
Kinerja karyawan	0,641	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Alpha* lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3.4 Uji Asumsi Klasik.

3.4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i>	Keterangan
2.1 <i>Unstandardized Residual</i>	1,284	0,074	Sebaran data normal

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

3.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,859	1,164	Tidak terjadi multikolineritas
Stres kerja	0,749	1,335	Tidak terjadi multikolineritas
Konflik	0,657	1,523	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF dibawah angka 10 dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

3.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-value	Keterangan
Kompensasi	0,699	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Stres kerja	0,057	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Konflik Kerja	0,147	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 11 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig
(Constant)	11,193		
Kompensasi	0,575	4,573	0,000
Stres Kerja	-0,265	-2,522	0,015
Konflik Kerja	0,083	0,586	0,561
R	= 0,823	F _{hitung}	=10,450
Rsquare	= 0,678	Sig.	= 0,000
Adjusted Rsquare	= 0,656		

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Jadi persamaan yang diperoleh adalah :

$$Y = 11,193 + 0,575X_1 - 0,265X_2 + 0,083X_3 \quad (1)$$

3.5.2 Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	4,573	2,012	0,000	Ho ditolak
Stres Kerja	-2,522	-2,012	0,015	Ho ditolak
Konflik Kerja	0,586	2,012	0,561	Ho diterima

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Variabel kompensasi, stres kerja dan konflik kerja diketahui Ho ditolak karena t_{hitung} dari ketiga variabel lebih besar dari t_{tabel} maka hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, stres kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.3 Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F test

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.302	3	28.101	10.450	.000 ^a
	Residual	123.698	46	2.689		
	Total	208.000	49			

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi memiliki goodness of fit yang baik. Hasil uji pada tabel 14 menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,450 > 3,23$), maka H_0 ditolak, Berarti variabel kompensasi, stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti model penelitian memiliki goodness of fit yang baik. Model layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,656. Hal ini berarti bahwa 65,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, stres kerja dan konflik sedangkan sisanya yaitu 45,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab sebelumnya peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ICC Group dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4,573) dengan nilai signifikan $<0,05$ maka hipotesis terbukti kebenarannya.

Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ICC Group dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (-2,522) dengan nilai signifikan $<0,05$.

Variabel konflik kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ICC Group dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (0,586) dengan nilai signifikan $<0,05$.

Variabel kompensasi, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga model layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,450 > 3,23$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator*. 1 ed. Yogyakarta: ZANAFSA.
- Anwari, Muhamad Rosidhan, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Ika Ruhana. 2016. “(Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang),” 10.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.” *Jurnal Economia* 9: 10.
- Khaidir, Muhammad, dan Tinik Sugiati. 2016. “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin.” *Jurnal Wawasan Manajemen*, 12.
- Naibaho, Sisilia, Lotje Kawet, dan Christoffel Kojo. 2016. “Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsup Prof. Dr. R.D. Kandou Manado” 16 (02): 12.
- Pangarso, Astadi, dan Putri Intan Susanti. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat,” no. 2: 16.
- Wenur, G, J Sepang, dan L Dotulong. 2018. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado,” 10.